Modalidades Formativas Laborales

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín en el Perú – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo – Miembro Pleno del Instituto Vasco de Derecho Procesal

Modalidades formativas laborales en el sector privado

Régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728

Marco normativo

Ley 28518 (24 de mayo de 2005). Ley sobre modalidades formativas laborales.

Decreto Supremo 007-2005-TR (19 de setiembre de 2005). Reglamento de la Ley Nº 28518 "Ley sobre Modalidades Formativas Laborales"

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación comprende a todas las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente.

Principios

1. Las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular.

2. Toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional.

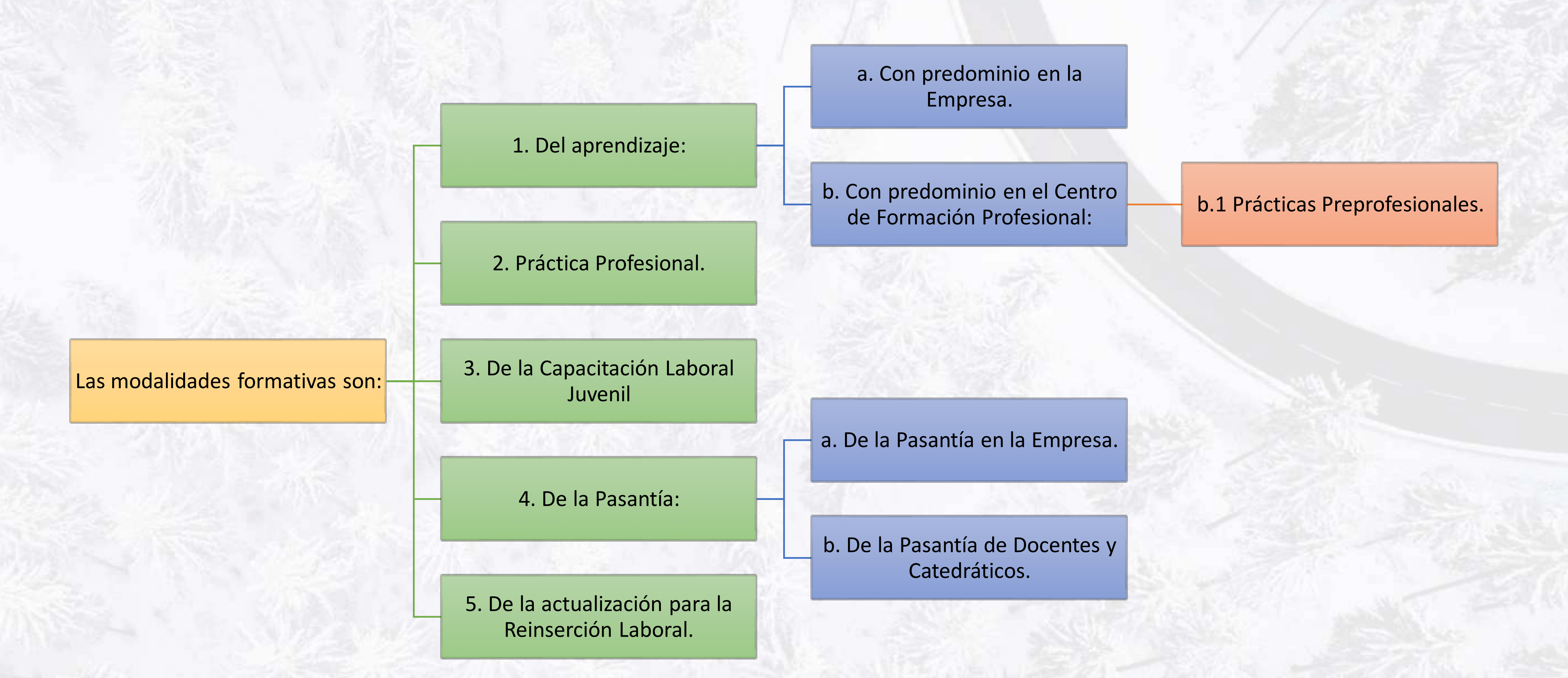
3. Resulta imprescindible que la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa.

Modalidades formativas

Las modalidades formativas son

- tipos especiales de convenios
- que relacionan el aprendizaje teórico y práctico
- mediante el desempeño de
- tareas programadas de capacitación y formación profesional.

Tipos de modalidades formativas



Centros de Formación Profesional

Centros de Formación Profesional

Son entidades especializadas debidamente autorizados por el Ministerio de Educación.

Los Servicios de Formación Profesional debidamente autorizados por el sector de competencia, gestionados por organizaciones, empresas, gremios empresariales y organizaciones sindicales que reúnan los requisitos de calidad y pertinencia

Aprendizaje

Aprendizaje

Modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

Esta modalidad busca complementar la formación específica adquirida en el Centro, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

Convenio de Aprendizaje

Convenio de Aprendizaje. Es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa, el Centro de Formación Profesional y el aprendiz.

Empresa. Corresponde a la empresa brindar facilidades al aprendiz para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure su formación profesional, mediante la ejecución de tareas productivas.

Aprendiz. El aprendiz se obliga a cumplir las tareas productivas en una empresa por tiempo determinado.

Centro de Formación Profesional. Corresponde a las entidades especializadas en Formación Profesional, planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como evaluar y certificar las actividades formativas.

Aprendizaje con predominio en la empresa

Aprendizaje con predominio en la empresa. Modalidad que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el Centro de Formación Profesional. Se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1. Una empresa patrocinadora.

2. Un aprendiz, siempre que acredite como mínimo haber concluido sus estudios primarios y tener un mínimo de 14 años de edad

3. Un Centro de Formación Profesional autorizado expresamente para realizar esta modalidad.

Aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales

Aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales. Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo. Se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

1. Una empresa.
2. Una persona en formación y
3. Un Centro de Formación Profesional

Práctica Profesional

Práctica Profesional. Modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

- Se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre:
  - 1. Una empresa
  - 2. Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad.
- El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses.
- El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad.

Capacitación Laboral Juvenil

Capacitación laboral juvenil

- Modalidad que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.
- Se busca que el joven entre 16 y 23 años
  - que no haya culminado o ha interrumpido la educación básica
  - que habiendo culminado la educación básica no sigue estudios de nivel superior sean técnicos o universitarios
- Adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

Convenio de Capacitación Laboral Juvenil (i)

Convenio de Capacitación Laboral Juvenil

- La empresa se obliga a brindar facilidades a la persona para que realice su aprendizaje práctico, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas.
- La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas.
- El joven se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de la empresa.
- El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil no puede exceder al 20% del total de personal del área u ocupación específica ni del 20% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Convenio de Capacitación Laboral Juvenil (ii)

El Convenio de Capacitación Laboral Juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones:

- no mayor a seis (6) meses en ocupaciones de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, prorrogable hasta por un período similar
- no mayor a veinticuatro (24) meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación y por ende mayor complejidad y mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación.

La Capacitación Laboral Juvenil debe impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en Centros de Formación Profesional o en escuelas - taller o similares implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares.

Pasantía en la Empresa

Pasantía en la empresa

Modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el Centro de Formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

En esta modalidad de formación se ubica tanto a los beneficiarios como a los estudiantes de los últimos grados del nivel de Educación Secundaria de los Centros Educativos que necesiten por razones formativas y curriculares realizar una pasantía en la empresa.

Esta modalidad busca que el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

Convenio de Pasantía en la Empresa

La Pasantía en la empresa se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

1. Una empresa.

2. Un beneficiario de 14 años a más.

3. Un Centro de Formación Profesional o Centro Educativo facultado para realizar esta modalidad. El tiempo de duración del Convenio no es mayor a tres (3) meses.

Pasantía de Docentes y Catedráticos

Pasantía de docentes y catedráticos

Modalidad formativa que vincula a los docentes y catedráticos del Sistema de Formación Profesional con los cambios socio económicos, tecnológicos y organizacionales que se producen en el sector productivo a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los Centros de Formación Profesional.

Se busca la actualización, el perfeccionamiento y la especialización de los docentes y catedráticos en el ejercicio productivo para mejorar sus conocimientos tecnológicos de innovación y prospección que permitan construir vínculos entre la empresa y el Centro de Formación Profesional.

Convenio de Pasantía de Docentes y Catedráticos

La pasantía de docentes se realiza mediante un Convenio de Pasantía que se celebra entre:

1. Una empresa,
2. Un Docente o catedrático y
3. Un Centro de Formación Profesional.

El tiempo de duración del Convenio no debe superar los tres (3) meses.

Actualización para la reinserción laboral

La actualización para la reinserción laboral

Es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar el proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y de orientación para la inserción en el mercado laboral.

Se busca mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados (desempleados del sector público o privado) entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado, mayor a doce (12) meses continuos, habiéndose desempeñado como trabajadores sean empleados y/u obreros.

Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral

Por el Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral, la empresa se obliga a brindar facilidades al adulto para que realice su actualización práctica, durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas.

El número de beneficiarios en Actualización para la Reinserción Laboral no puede exceder al 20% del total de personal del área u ocupación específica ni del 10% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

El Convenio de Actualización para la Reinserción Laboral tiene una duración no mayor a doce (12) meses, prorrogable por otro período no mayor a doce (12) meses cuando ello esté previsto.

Los beneficiarios pueden acceder a esta modalidad por una sola vez.

Modalidades Formativos de Servicios en el sector público

Modalidades formativas laborales en las entidades públicas

Marco normativo

Decreto Legislativo 1401 (11 de setiembre de 2018). Decreto Legislativo que aprueba el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público

Decreto Supremo 083-2019-PCM (24 de abril de 2019). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1401, Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público

Ámbito de aplicación

Tiene por objeto crear el régimen especial que regula las modalidades formativas de servicios en el sector público.

Comprende a todas las entidades del sector público, independientemente del régimen laboral al cual se encuentran sujetas.

Exclusión normativa

No se encuentran comprendidas

- Las empresas públicas del Estado, las que se rigen por lo establecido en la Ley 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales
- No afecta la aplicación de lo establecido en el Decreto Ley Nº 26113, Ley del Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO
- No afecta la aplicación de lo dispuesto en la Ley Nº 23330, Ley que establece el servicio rural y urbano marginal de salud

Finalidad

Las modalidades formativas de servicios persiguen los siguientes fines:

a) Consolidar una formación integral del estudiante o egresado en el desarrollo de sus competencias.

b) Coadyuvar a su inserción laboral en el mercado de trabajo, en especial en el sector público mejorando su futura empleabilidad.

c) Promover entre los estudiantes y egresados del Centro de Estudios el conocimiento de las actividades y funciones que realizan las entidades públicas.

Relación Formativa Laboral Pública (i)

1. **Centro de Estudios.** Es el centro de enseñanza de donde proviene el estudiante o egresado que postula o realiza prácticas preprofesionales o profesionales en una entidad pública. Comprende a las universidades, institutos de educación superior, escuelas de educación superior y centros de educación técnico productiva.

2. **Concurso público.** Proceso de selección cuyo objetivo es elegir a la persona más idónea para realizar prácticas, en base a una convocatoria pública y evaluaciones, según corresponda a los requerimientos de la entidad pública.

3. **Postulante.** Estudiante o egresado de un Centro de Estudios que postula a un concurso público para realizar una modalidad formativa de servicios en el sector público.

Relación Formativa Laboral Pública (ii)

4. **Práctica preprofesional.** Modalidad formativa que permite al estudiante de un Centro de Estudios desarrollar sus capacidades, aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño, en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, de acuerdo con su Programa de Estudios.

5. **Práctica profesional.** Modalidad formativa que permite al egresado de un Centro de Estudios consolidar el aprendizaje adquirido, ejercitar su desempeño, aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño, en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, de acuerdo con su Programa de Estudios.

6. **Practicante.** Estudiante o egresado que luego de haber superado el concurso público respectivo suscribe un Convenio de Prácticas a partir del cual se inicia la ejecución de la modalidad formativa respectiva.

Modalidades Formativas de Servicios

Son modalidades formativas de servicios las siguientes:

1. Prácticas preprofesionales

2. Prácticas profesionales.

Prácticas Preprofesionales

Prácticas preprofesionales

Esta modalidad tiene por objetivo desarrollar capacidades de los estudiantes de universidades, institutos de Educación Superior, escuelas de Educación Superior y Centros de Educación Técnico Productiva, a partir del último o los dos últimos años de estudios, según corresponda.

Permite al estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, acorde con su programa de estudios.

Convenio de Prácticas Preprofesionales

Convenio de práctica preprofesional

- Las prácticas preprofesionales se encuentran reguladas por ley y el convenio respectivo que suscriben el estudiante, el centro de estudios y la entidad pública en la que se desempeñan las actividades.
- El convenio y las prácticas preprofesionales no podrán extenderse más allá de un período de dos (2) años aun en el caso de que dichas prácticas se desarrollen en más de una entidad
- El convenio de prácticas preprofesionales caduca automáticamente al adquirirse la condición de egresado.

Prácticas Profesionales

Prácticas profesionales

Esta modalidad busca consolidar los aprendizajes adquiridos por los egresados universitarios, de institutos de Educación Superior, de escuelas de Educación Superior y de Centros de Educación Técnico Productiva, así como ejercitar su desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público.

Permite al egresado aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de desarrollo de las actividades en el sector público, acorde con su programa de estudios.

Convenio de Prácticas Profesionales

Convenio de práctica profesional

- Las prácticas profesionales se regulan por la ley y el convenio respectivo que suscriban el egresado y la entidad pública en la que se desempeñan las actividades.
- Corresponde al egresado acreditar tal condición mediante documento emitido por el centro de estudios correspondiente.
- El período de prácticas profesionales solo puede desarrollarse dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes a la obtención de la condición de egresado de la universidad, del instituto o escuela de educación superior o del Centro de Educación Técnico Productiva. Vencido dicho plazo, el convenio y las prácticas profesionales caducan automáticamente.

Concurso Público

El acceso a prácticas preprofesionales y profesionales en entidades del sector público se realiza obligatoriamente mediante concurso público. Para tal efecto, las entidades deberán:

a) Establecer la necesidad de contar con personas en prácticas

b) Determinar los requisitos académicos requeridos, referidos al nivel o ciclo de estudios, entre otros

c) Acreditar capacidad presupuestaria para financiar las subvenciones económicas.

Causales de terminación del Convenio de Prácticas

a) El vencimiento del plazo estipulado.

b) El mutuo acuerdo entre el practicante y la entidad pública, en el caso de prácticas profesionales; así como el mutuo acuerdo entre el Centro de Estudios, el practicante y la entidad pública, en el caso de prácticas preprofesionales.

c) Por decisión de la entidad pública por incumplimiento de las disposiciones señaladas en el respectivo Convenio de Prácticas.

d) Cuando surta efectos la medida disciplinaria de separación definitiva impuesta por el Centro de Estudios al practicante.

e) Cuando se pierda la condición de estudiante o egresado que dio mérito a la modalidad formativa de servicios contenida en el respectivo Convenio de Prácticas, ya sea porque el practicante perdió la condición de estudiante o adquirió la condición de egresado o porque el egresado adquirió el título profesional o técnico respectivo.

f) La renuncia o retiro voluntario por parte del practicante, que debe ser comunicada a la entidad pública con una anticipación no menor de quince (15) días hábiles. A criterio de cada entidad pública, se puede exonerar de este plazo.

g) La invalidez permanente del practicante.

h) El fallecimiento del practicante.

SECIGRA DERECHO

Decreto Ley 26113 - Normas relativas al Servicio Civil de Graduandos, SECIGRA DERECHO

Decreto Supremo Nº 009-2014-JUS - Reglamento del Decreto Ley Nº 26113, modificado por Ley Nº 27687- Ley del Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO

SECIGRA DERECHO

El Servicio Civil de Graduandos SECIGRA-DERECHO es facultativo. Este servicio será prestado, previa selección, por los estudiantes de las Facultades de Derecho de las Universidades del país a partir del último año de estudios profesionales.

La prestación del SECIGRA DERECHO se efectuará en el Poder Judicial, el Ministerio Público y en las demás dependencias de la Administración Pública Central, Regional y Local en las que se realizan actividades jurídicas como una acción complementaria para coadyuvar a una más pronta y eficiente administración de justicia y administración pública, ampliando el ejercicio práctico de la profesión e incentivando la responsabilidad social del graduando.

Servicio Civil de Graduandos

El Servicio Civil de Graduandos SECIGRA DERECHO es la práctica preprofesional que brinda al estudiante de las Facultades de Derecho de las universidades del país, a partir del último año de estudios, la oportunidad de conocer a través del ejercicio jurídico, el quehacer en la administración pública y de justicia.

Es facultativo; la inscripción y prestación es por única vez.

Servicio rural y urbano marginal de salud

Ley 2330 - Establecen el servicio rural y urbano marginal de salud.

Decreto Supremo 005-97-SA - Reglamento de la Ley Nº 23330, Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud - SERUMS

Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud

Establécese el Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud que será prestado por los profesionales de las Ciencias de la Salud que obtengan su título.

La prestación del servicio constituye requisito indispensable para ocupar cargos en entidades públicas, ingresar a los programas de segunda especialización profesional y recibir del Estado beca u otra ayuda equivalente para estudios o perfeccionamiento.

La prestación del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud se efectuará como acción complementaria para el cumplimiento de los planes de desarrollo y planes sectoriales de salud.

El cumplimiento del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud tendrá la duración máxima de un año, y se prestará inmediatamente después de la graduación del obligado.

SERUMS

El Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud (SERUMS) es un Programa de Servicio a la Comunidad efectuado por los profesionales de la salud que hayan obtenido su título.

El SERUMS tiene por finalidad contribuir y asegurar la atención de salud en beneficio de la población de bajos recursos económicos de las zonas rurales y urbano marginales del País, orientado a desarrollar actividades preventivo - promocionales en establecimientos de salud del Sector o equivalentes en otras instituciones, como acción complementaria para el cumplimiento de los planes de desarrollo y sectoriales de salud.

El SERUMS tiene por objetivo brindar atención integral de la salud a las poblaciones más vulnerables del país, las que serán seleccionadas por el Ministerio de Salud.

Sujetos

El Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud -SERUMS- será realizado por los siguientes profesionales de la salud:

Médicos - Cirujanos, Odontólogos, Enfermeras, Obstetrices, Químico-Farmacéuticos, Nutricionistas, Tecnólogos Médicos, Asistentes Sociales, Biólogos, Psicólogos, Médicos Veterinarios e Ingenieros Sanitarios.

Los profesionales deben desarrollar las funciones que le sean asignadas por la autoridad competente del establecimiento o dependencia de salud, donde vienen realizando el SERUMS, ya sea como apoyo a los servicios regulares de salud o a las funciones administrativas que le hubieren encomendado para el mejoramiento de la calidad de atención.

Modalidad de desarrollo

La modalidad para el desarrollo del SERUMS será mediante contrato.

El SERUMS se efectúa en base a una oferta de plazas de establecimientos de salud

Los profesionales de la salud que no alcancen adjudicar una plaza remunerada pueden participar en la adjudicación de plazas equivalentes (Ad Honorem)

Duración

La prestación del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud podrá tener una duración máxima de doce (12) meses calendario, debiendo estipularse en el contrato a suscribirse para dicho fin, la duración efectiva del mismo.

Asimismo, el profesional realizará sus actividades durante treinta y seis (36) horas semanales o ciento cincuenta (150) horas mensuales, y no está obligado a realizar guardias comunitarias durante su servicio.

- Muchas gracias
- **Estudio Jurídico de Abogados**
- **Corporación Hiram Servicios Legales**
- Contacto
- corporacionhiramsl@gmail.com
- Teléfono móvil y WhatsApp +51 959666272
- Abogado José María Pacori Cari